Supercomal Wire & Cable Sdn Bhd lwn Anjana Devi a/p Satiavelu dan lain-lain

MAHKAMAH TINGGI (ALOR SETAR) — RAYUAN SIVIL NO 16–09 TAHUN 2002
ZAINAL ADZAM PK
29 OKTOBER 2003

Undang-Undang Buruh *— Pekerjaan — Penamatan kerja — Perayu memulakan waktu rehat dan makan tengahari pada masa yang baru — Responden-responden telah melanggar peraturan baru perayu — Responden-responden telah diberhentikan kerja oleh perayu — Responden-responden merayu kepada Penolong Pengarah Buruh, Sungai Petani, Kedah — Perayu diarahkan membayar gaji ganti notis dan faedah penamatan kerja — Perayu merayu — Sama ada penolong pengarah buruh meneliti dan menimbang minit-minit siasatan dalaman, melanggar prinsip keadilan semulajadi, tersilap apabila menyatakan bahawa tiada wujud salah laku serius oleh responden-responden dan mengambil kira terma-terma dan syarat-syarat kontrak perkhidmatan antara perayu dan responden-responden*

Responden-responden merupakan pekerja pihak perayu. Pada 8 Julai 2002, perayu telah memulakan waktu kerja baru yang melibatkan pekerja-pekerjanya memulakan waktu rehat dan makan tengahari pada masa yang baru. Pihak perayu mendakwa bahawa responden-responden gagal mematuhi peraturan ini dan setelah menjalankan siasatan dalaman, telah memberhentikan responden-responden daripada penggajian mereka. Ini mengikut s 4(1)(a) Akta Pekerjaan 1955. Responden-responden telah mengadu kepada Penolong Pengarah Buruh, Sungai Petani, Kedah yang memutuskan, mengikut s 69(3) Akta Pekerjaan 1955, bahawa perayu diperintahkan membayar RM17,472.40 kepada lima responden-responden sebagai gaji ganti notis dan faedah penamatan kerja. Isu-isu yang telah dibangkitkan mengenai keputusan penolong pengarah buruh oleh pihak perayu adalah penolong pengarah buruh tidak meneliti dan menimbang minit-minit siasatan dalaman, penolong pengarah buruh telah melanggar prinsip keadilan semulajadi, telah tersilap apabila menyatakan bahawa tiada wujud salah laku serius oleh responden-responden yang menjustifikasikan hukuman buang kerja dan telah gagal mengambil kira terma-terma dan syarat-syarat konrak perkhidmatan antara perayu dan responden-responden.

Diputuskan, menolak rayuan dengan kos:

(1) Dalam perbicaraan di hadapan penolong pengarah buruh pihak perayu sendiri tidak mengemukakan apa-apa keterangan mengenai siasatan dalaman itu walaupun mereka memiliki dan menyimpan rekod siasatan dalaman tersebut. Sekiranya keterangan mengenai siasatan tersebut memihak kepada pihak perayu, mereka sepatutnya mengemukakan keterangan mengenainya semasa perbicaraan. Seksyen 70(d) Akta Pekerjaan 1955 jelas memperuntukkan bahawa pihak perayu boleh mengemukakan keterangan dan saksi-saksi mereka serta boleh

memohon saman bagi memanggil mana-mana saksi yang mereka perlu. Dalam keterangan semasa perbicaraan saksi-saksi pihak perayu langsung tidak bangkitkan mengenai siasatan dalaman. Mahkamah dapati bahawa penolong pengarah buruh telah menimbang butir-butir mengenai siasatan dalaman dalam ketetapan dan rumusannya (lihat ms 734C–F). A B

(2) Pihak perayu sendiri tidak kemukakan rekod siasatan dalaman walaupun ianya dalam simpanan mereka sendiri. Penolong pengarah buruh yang ambil berat mengenai siasatan dalaman dengan menyoal saksi-saksi perayu untuk mendapatkan butir-butir mengenainya. Malah, penolong pengarah buruh berpendapat bahawa terdapat pelanggaran prinsip keadilan semulajadi pada siasatan dalaman itu apabila didapati bahawa '... pendakwa dan ahli panel adalah orang sama ...'. Ketetapan oleh penolong pengarah buruh ini adalah tepat di sisi undang-undang. Daripada segi prinsip, tidak perlu dibuktikan berlakunya berat sebelah dalam urusan dan keputusan siasatan dalaman tetapi kemungkinan berlakunya berat sebelah memadai. Kehadiran saksi relevan kepada insiden berkenaan dalam siasatan dalaman membantu pengerusi membangkitkan unsur kemungkinan berlakunya berat sebelah (llihat ms 735A–C). C D

(3) Terdapat diskriminasi yang ketara oleh pihak perayu terhadap responden-responden apabila hanya tindakan diambil melalui siasatan dalaman terhadap kelima-lima responden sahaja. Mengikut saksi perayu, 95% pekerja-pekerja keluar makan pada jam 12 tengah hari pada 8 Julai 2001 dan mereka keluar makan bukan atas arahan Line Leader. Tindakan perayu ini jelas melanggar prinsip keadilan semulajadi kerana melakukan diskriminasi ke atas responden-responden tanpa alasan yang munasabah (lihat ms 735H–736A) E F

(4) Mengenai isu penolong pengarah buruh tersilap apabila menyatakan bahawa tiada wujud salah laku yang serius oleh responden-responden, perkara ini merupakan ketetapan fakta oleh penolong pengarah buruh. Daripada penelitian rekod rayuan mahkamah mendapati bahawa ketetapan-ketetapan fakta oleh penolong pengarah buruh adalah tepat dan berasaskan keterangan-keterangan yang telah dikemukakan dalam perbicaraan. Kelima-lima responden telah memberi penjelasan yang menunjukkan secara konsisten bahawa mereka keliru sama ada waktu rehat makan tengah hari yang baru telah dikuatkuasakan atau tidak. Mahkamah bersetuju bahawa, pada imbangan kebarangkalian bukan responden-responden menyoalkan sama ada arahan pertukaran waktu makan tengah hari itu sah atau tidak tetapi terdapat kekeliruan sama ada arahan tersebut sudah atau belum dikuatkuasakan (lihat ms 736G–737F). G H I

(5) Alasan bahawa penolong pengarah buruh gagal mengambil kira terma-terma dan syarat-syarat kontrak perkhidmatan berasaskan kl 10 kontrak perkhidmatan. Ia mengenai hak perayu untuk menukar masa kerja mengikut shif. Isunya bukan pihak perayu tiada berhak menukar '... masa kerja mengikut shif ...', tetapi cara menguatkuasakan penukaran itu ke atas pekerja-pekerja. Mahkamah setuju dengan pandangan penolong pengarah buruh bahawa cara menguatkuasakan penukaran itu telah menimbulkan kekeliruan antara pekerja-pekerja, sepertimana telah dinyatakan sebelum ini. Pihak perayu patut memastikan bahawa arahan waktu makan tengah hari baru dimaklumkan secara jelas dan tepat supaya semua pekerja-pekerja faham dan tidak merasa ragu-ragu mengenai penguatkuasaannya (lihat ms 737H–738B).

[**English summary**

The respondents are employees of the appellant. On 8 July 2002, the appellant started a new time of work that involved the appellant's employees starting their lunch hour at a new time. The appellant alledged that the respondents failed to comply with the rules and after conducting internal investigations, terminated the respondents employment. This was in accordance with s 4(1)(a) of the Employment Act 1955. The respondents complained to the Assistant Director of Labour, Sungai Petani, Kedah who ordered that in accordance with the Employment Act 1955, the appellant was to pay RM17,472.40 to the five respondents as salary in lieu of notice and termination benefits. The issues raised about the decision of the assistant director of labour by the appellant were the assistant director of labour failed to peruse and consider the minutes of the internal investigations, the asistant director of labour breached the principles of natural justice, erred when he stated that the misconduct of the respondents was not so serious to justify termination of employment and failed to take into consideration the terms and conditions of the contract of service between the appellant and the respondents.

Held, dismissing the appeal with costs:

(1) In the trial before the assistant director of labour the appellant failed to present any evidence about the internal investigations although they had and kept the records of the investigations. If the evidence about the the investigations favoured the appellant the appellant should have presented evidence about it during the trial. Section 70(d) of the Employment Act 1955 clearly provides that the appellant can present evidence and its witnesses and can apply for a summons to summon any witnesses that it needs. In the evidence during the trial the appellant's witnesses did not bring up the internal investigations. The court found that the assistant director of labour had considered the details of the internal investigations in his resolution and summary (see p 734C–F).

(2) The appellant itself did not produce the record of the internal investigations although the appellant was keeping it. The assistant director of labour had taken into consideration the internal investigations by questioning the appellant's witnesses to get details about it. The assistant director of labour was of the opinion that there was a breach of the principles of natural justice in the internal investigations when he found that '...pendakwa dan ahli panel adalah orang sama ...'. The resolution by the assistant director of labour was accurate in law. By principle, there did not have to be proof of unfairness in the conduct and the decision of the internal investigations but the possibility of unfairness was enough. The presence of the relevant witnesses to the incident in the internal investigations assisted the chairman to raise the element of the possibility of unfairness (see p 735A–C).

(3) There was clear discrimination by the appellant against the respondents when only action was taken against the five respondents in the investigations. According to the appellant's witness, 95% of the employees had their lunch hour at 12pm on 8 July 2001 and they had lunch not upon the orders of the Line Leader. The action of the appellant clearly beached the principles of natural justice because of the discrimination against the respondents without any reasonable grounds (see pp 735H–736A).

(4) About the issue that the assistant director of labour erred when he stated that the respondents' misconduct was not serious, that was a resolution of facts by the assistant director of labour. From a perusal of the record of appeal the court found that the resolutions of facts by the assistant director of labour were accurate and based on evidence produced in the trial. The five respondents gave explanations that showed that they were confused as to whether the new lunch time was enforced or not. The court agreed on the balance of probablilities that it was not that the respondents were questioning whether the lunch time was valid or not but there was confusion about whether the orders were enforced (see pp 736G–737F).

(5) The ground that the assistant director of labour failed to take into consideration the terms and conditions of the contract of service was based on cl 10 of the contract of service. It was about the appellant's right to change the working time by shifts. The issue was the way the appellant enforced the change of time upon the employees and not that the appellant did not have the right to change '... masa kerja mengikut shif ...'. The court agreed with the view of the assistant director of labour that the enforcement of the change had confused the employees, as was stated before. The appellant should have ensured that the new order about lunch time was informed clearly and accurately so that the employees understood and had no doubts about the enforcement (see pp 737H–738B).]

Nota-nota

Untuk kes-kes mengenai penamatan kerja, lihat 8 *Mallal's Digest* (4th Ed 2001 Reissue) perenggan-perenggan 998–1002.

Kes-kes yang dirujuk

Cheak Yoke Thong v Public Prosecutor [1984] 2 MLJ 119 (dirujuk)
Chong Kok Lim & Ors v Yong Su Hian [1979] 2 MLJ 11 (dirujuk)
Eastern & Oriental Hotel (1957) Sdn Bhd v Ellarious George Fernandez & Anor [1989] 1 MLJ 35 (dirujuk)
Goodyear Malaysia Bhd and National Union of Employees in Companies Manufacturing Rubber Products (Award No 63 of 1986) (dirujuk)
Johari bin Khalid & Anor v Mohamed Zamri bin Khalid & Anor [1985] 1 MLJ 142 (dirujuk)
Metropolitan Properties Co (FGC) Ltd v Lannon & Ors [1968] 3 All ER 304 (dirujuk)
Pan Global Textiles Bhd, Pulau Pinang v Ang Beng Teik [2002] 2 MLJ 27 (dirujuk)
Rohana bte Ariffin & Anor v Universiti Sains Malaysia [1989] 1 ML] 487 (dirujuk)
Sato Amoy Construction (M) Sdn Bhd v T Sivagnanam (Award No 39 of 1984) (dirujuk)
Transport Workers Union v Pahang Lin Siong Motor Co Ltd (Award No 128 of 1981) (dirujuk)

Undang-undang yang dirujuk

Akta Pekerjaan 1955 ss 4(1)(a), 69(3), 70(d), 77

KW Oon (*Syarikat Ng SC Anuar*) bagi pihak perayu.
M Chandran (*Thiru, Chandran & Partners*) bagi pihak responden.

Zainal Adzam PK:

Kes ini adalah rayuan mengikut s 77 Akta Pekerjaan 1955 ke atas keputusan Penolong Pengarah Buruh, Sungai Petani, Kedah yang memutuskan, mengikut s 69(3) Akta Pekerjaan 1955, bahawa pihak perayu diperintahkan membayar RM17,472.40 kepada lima responden-responden sebagai gaji ganti notis dan faedah penamatan kerja.

Fakta ringkas kes ini adalah seperti berikut: responden-responden merupakan pekerja pihak perayu dan setiap responden telah menandatangani kontrak perkhidmatan dengan pihak perayu. Pada 8 Julai 2002, pihak perayu telah memulakan waktu kerja baru yang melibatkan semua pekerja-pekerja termasuk responden-responden di mana waktu rehat dan makan tengah hari ditukar daripada pukul 12:00 tengah hari hingga 12:30 tengah hari kepada pukul 1:00 tengah hari hingga 2:00 petang. Pihak perayu mendakwa bahawa responden-responden telah dengan sengaja gagal mematuhi peraturan waktu kerja baru. Setelah mengadakan satu

siasatan dalaman pada 22 Julai 2002 pihak perayu telah mengambil keputusan untuk memberhentikan responden-responden daripada penggajian mereka. Pemberhentian kerja ini oleh perayu adalah mengikut s 4(1)(a) Akta Pekerjaan 1955. Kelima-lima responden telah membuat aduan kepada Penolong Pengarah Buruh, Sungai Petani menuntut gaji ganti notis dan faedah dibawah Akta Pekerjaan 1955.

Mengikut memorandum rayuan dan penghujahan-penghujahan oleh kedua-dua pihak beberapa isu telah dibangkitkan mengenai keputusan penolong pengarah buruh oleh pihak perayu dalam rayuan ini seperti berikut:

1 Tidak meneliti dan menimbang minit-minit siasatan dalaman.

Dalam perbicaraan di hadapan penolong pengarah buruh pihak perayu sendiri tidak mengemukakan apa-apa keterangan mengenai siasatan dalaman itu walaupun mereka memiliki dan menyimpan rekod siasatan dalaman tersebut. Sekiranya keterangan mengenai siasatan tersebut memihak kepada pihak perayu, mereka sepatutnya mengemukakan keterangan mengenainya semasa perbicaraan. Mereka juga boleh membawa En Bani, dikatakan dalam keterangan sebagai seorang pakar rujuk buruh pihak perayu dalam siasatan dalaman tersebut, sebagai saksi. Seksyen 70(d) Akta Pekerjaan 1955 jelas memperuntukkan bahawa pihak perayu boleh mengemukakan keterangan dan saksi-saksi mereka serta boleh memohon saman bagi memanggil mana-mana saksi yang mereka perlu.

Dalam keterangan semasa perbicaraan saksi-saksi pihak perayu langsung tidak bangkitkan mengenai siasatan dalaman. Saksi Lim Eng Chuan (pengurus kanan) hanya menjelaskan mengenai siasatan dalaman apabila disoal oleh penolong pengarah buruh (lihat ms 12 hingga 14 rekod rayuan). Saksi Rodiah bte Mohamad (pengurus sumber manusia) juga hanya menyentuh mengenai siasatan dalaman apabila disoal oleh penolong pengarah buruh (lihat ms 20 rekod rayuan). Selain daripada itu saya dapati bahawa penolong pengarah buruh telah menimbang butir-butir mengenai siasatan dalaman dalam ketetapan dan rumusannya (lihat perenggan-perenggan 2 dan 3, ms 22 rekod rayuan).

Kes daripada India *Workmen of the Motipur Sugar Factory Pte Ltd v Motipur Sugar Factory Pte Ltd* AIR [1965] SC 1083 yang dikemukakan oleh pihak perayu tidak menetapkan bahawa penelitian minit-minit rekod keputusan siasatan dalaman merupakan perkara mandatori. Tiap-tiap kes bergantung kepada fakta dan keadaan tersendiri. Sepertimana telah dinyatakan, penolong pengarah buruh telah mengambil kira mengenai siasatan dalaman. Jika beliau tidak menyoal saksi Lim Eng Chuan mengenainya, tiada apa-apa butir atau keputusan siasatan dalaman akan dikemukakan oleh pihak perayu sendiri. Oleh yang demikian alasan bantahan oleh perayu mengenai perkara ini tidak ada merit.

2 Penolong pengarah buruh telah melanggar prinsip keadilan semulajadi kerana tidak meneliti minit-minit siasatan dalaman sebelum membuat keputusan.

Penghujahan ini juga jelas tiada merit. Sepertimana disebut tadi, pihak perayu sendiri tidak kemukakan rekod siasatan dalaman walaupun ianya dalam simpanan mereka sendiri. Penolong pengarah buruh yang ambil berat mengenai siasatan dalaman dengan menyoal saksi-saksi perayu untuk mendapatkan butir-butir mengenainya. Malah, penolong pengarah buruh berpendapat bahawa terdapat pelanggaran prinsip keadilan semulajadi pada siasatan dalaman itu apabila didapati bahawa '... pendakwa dan ahli panel adalah orang sama ...'. Ketetapan oleh penolong pengarah buruh ini adalah tepat di sisi undang-undang. Daripada segi prinsip, tidak perlu dibuktikan berlakunya berat sebelah dalam urusan dan keputusan siasatan dalaman tetapi kemungkinan berlakunya berat sebelah memadai. Kehadiran saksi relevan kepada insiden berkenaan, Rodiah bte Mohamad dalam siasatan dalaman membantu pengerusi membangkitkan unsur kemungkinan berlakunya berat sebelah.

Ujian mengenai kemungkinan berat sebelah terdapat dalam penghakiman Lord Denning dalam kes *Metropolitan Properties Co (FGC) Ltd v Lannon & Ors* [1968] 3 All ER 304, di ms 310 yang menyatakan:

> ... in considering whether there was a real likelihood of bias, the court does not look at the mind of the justice himself or at the mind of the chairman of the tribunal, or whoever it may be, who sits in a judicial capacity. It does not look to see if there was a real likelihood that he would, or did, in fact favour one side at the expense of the other. The court looks at the impression which would be given to other people. Even if he was as impartial as could be, nevertheless, if right-minded persons would think that, in the circumstances, there was a real likelihood of bias on his part, then he should not sit. And if he does sit, his decision cannot stand ... . There must be circumstances from which a reasonable man would think it likely or probable that the justice, or chairman, as the case may be, would, or did, favour one side unfairly at the expense of the other. The court will not enquire whether he did, in fact, favour one side unfairly. Suffice it that reasonable people might think he did. The reason is plain enough. Justice must be rooted in confidence; and confidence is destroyed when right-minded people go away thinking: 'The judge was biased.'

Dalam kes *Rohana bte Ariffin & Anor v Universiti Sains Malaysia* [1989] 1 MLJ 487 dua pensyarah telah disabit dengan kesalahan tatatertib oleh pihak berkuasa tatatertib universiti berkenaan. Dalam rayuan, Mahkamah Tinggi telah membatalkan keputusan pihak berkuasa tersebut kerana pendaftar yang menjadi pengadu kes tersebut telah hadir dalam persidangan pihak berkuasa; walaupun mahkamah mendapati bahawa pendaftar tersebut tidak berbincang atau mengambil bahagian dalam urusan pihak berkuasa itu. Setelah merujuk kepada beberapa autoriti-autoriti di sisi common law, mahkamah berpendapat bahawa keadaan tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan semulajadi.

Saya dapati bahawa selain daripada itu ada diskriminasi yang ketara oleh pihak perayu terhadap responden-responden apabila hanya tindakan diambil melalui siasatan dalaman terhadap kelima responden sahaja. Mengikut saksi perayu, Rodiah bte Mohamad, atas soalan oleh penolong

pengarah buruh, 95% pekerja-pekerja keluar makan pada jam 12 tengah hari 8 Julai 2001 dan mereka keluar makan bukan atas arahan Line Leader. Tindakan perayu ini jelas melanggar prinsip keadilan semulajadi kerana melakukan diskriminasi ke atas responden-responden tanpa alasan yang munasabah. Adalah merupakan prinsip asas keadilan semulajadi bahawa keadilan bukan sahaja hendak dilakukan tetapi keadilan hendaklah dengan jelas nampak dilakukan (lihat kes-kes Mahkamah Persekutuan *Chong Kok Lim & Ors v Yong Su Hian* [1979] 2 MLJ 11 dan *Cheak Yoke Thong v Public Prosecutor* [1984] 2 MLJ 119). Saya dapati bahawa dalam perbicaraan di hadapan penolong pengarah buruh prinsip-prinsip keadilan semulajadi dan kehendak-kehendak di bawah Akta Pekerjaan 1955 telah dipatuhi. Kedua-dua pihak telah diberi peluang untuk mengemukakan keterangan dan memanggil saksi-saksi mereka. Mereka juga diberi peluang untuk memeriksa balas saksi-saksi pihak menentang masing-masing.

3 Penolong pengarah buruh telah tersilap apabila telah memutuskan bahawa '... tiada wujud salah laku yang serius oleh responden-responden menjustifikasikan hukuman buang kerja'.

Perkara ini merupakan ketetapan fakta oleh penolong pengarah buruh. Daripada segi prinsip, mahkamah rayuan biasanya enggan menukarkan ketetapan-ketetapan fakta oleh mahkamah yang dirayu kerana mahkamah tersebut telah sendiri melihat dan menimbang keterangan saksi-saksi sebelum membuat apa-apa rumusan. Mahkamah rayuan akan hanya campurtangan dalam keadaan-keadaan tertentu, inter alia, di mana mahkamah tersebut telah membuat rumusan-rumusan yang tidak disokong oleh keterangan-keterangan yang ada atau telah tidak mengambil kira keterangan-keterangan yang relevan (lihat kes Mahkamah Agung *Eastern & Oriental Hotel (1957) Sdn Bhd v Ellarious George Fernandez & Anor* [1989] 1 MLJ 35 dan kes Mahkamah Persekutuan *Johari bin Khalid & Anor v Mohamed Zamri bin Khalid & Anor* [1985] 1 MLJ 142). Daripada penelitian rekod rayuan saya dapati bahawa ketetapan-ketetapan fakta oleh penolong pengarah buruh adalah tepat dan berasaskan keterangan-keterangan yang telah dikemukakan dalam perbicaraan.

Antara lain, penolong pengarah buruh telah mendapati bahawa terdapat kekeliruan di kalangan pekerja-pekerja pada hari berkenaan sama ada arahan penukaran waktu kerja berkuatkuasa atau tidak. Ini disebabkan bahawa memo bertarikh 3 Julai 2002 hanya dikeluarkan pada 5 Julai 2002 dan berkuatkuasa pada 8 Julai 2002 dan 6 dan 7 Julai 2002 merupakan hari-hari cuti, Sabtu dan Ahad. Selain daripada itu, saksi Rodiah bte Mohamad telah menyatakan dalam pemeriksaan '... of course salah kerana selama ini apa-apa memo yang dikeluarkan selalu awal seminggu ...'. Juga terdapat rayuan dan penentangan oleh pekerja-pekerja dan permintaan 'feedback' oleh pihak perayu sendiri mengenai apa-apa bantahan. Kekeliruan itu jelas sekali apabila mengikut Rodiah bte Mohamad, bahawa 95% pekerja telah keluar makan pada 12 tengah hari 8 Julai 2002 dan kekecohan itu berlaku hanya satu hari sahaja, yaitu, pada hari pertama berkuatkuasa arahan baru itu.

A Ketetapan fakta oleh penolong pengarah buruh mengenai isu ini (di ms 23 dan 24 rekod rayuan) adalah seperti berikut:

> Mengikut keterangan pengadu dan saksi, pada 8 Julai, hampir semua pekerja keluar dari 'production line' untuk makan tengah hari, pada jam 12, iaitu jadual lama. Sebab yang diberi ialah 'kekeliruan' antara pekerja sama ada
> B jadual baru berkuatkuasa atau tidak (walaupun memo sudah dikeluarkan) memandangkan pihak pengurusan defendan belum memberi 'kata putus yang resmi' kepada maklum balas negatif yang diberi oleh pekerja. Perkara ini dibuktikan melalui jawapan dari pengadu kepada surat tunjuk sebab dari defendan dalam ekshibit D1.
>
> C Mahkamah mendapati dari keterangan kedua pihak bahawa kejadian yang berkait dengan pertuduhan berlaku hanya pada satu hari sahaja iaitu 8 Julai, hari pertama waktu kerja baru seharusnya dilaksanakan, dan sebabnya berlaku kekecohan seperti yang dinyatakan di para II. Justeru itu, mahkamah berpendapat bahawa tindakan pengadu yang tidak disengajakan ini yang bukan suatu misconduct yang serious 'to warrant a dismissal' . Pihak defen-
> D dan ada pilihan atau alternatif lain sebagai hukuman seperti surat amaran dan sebagainya. Mahkamah berpendapat hukuman 'dismissal' adalah terlalu 'berat' (harsh) dan tidak setimpal dengan kesalahan yang dituduh.

Berasaskan keterangan-keterangan yang ada, saya dapati bahawa ketetapan fakta dan rumusan oleh penolong pengarah buruh adalah munasabah dan
E tepat. Kelima-lima responden telah memberi penjelasan yang, dengan ringkas, menunjukkan secara konsisten bahawa mereka keliru sama ada waktu rehat makan tengah hari yang baru telah dikuatkuasakan atau tidak. Saya setuju dengan pendapat penolong pengarah buruh bahawa, pada imbangan kebarangkalian, apa yang berlaku bukan merupakan responden-
F responden menyoalkan sama ada arahan pertukaran waktu makan tengah hari itu sah atau tidak tetapi terdapat kekeliruan sama ada arahan tersebut sudah atau belum dikuatkuasakan. Tingkahlaku responden-responden dalam hal ini adalah sama dengan apa yang dilakukan oleh hampir kesemua pekerja-pekerja pada hari berkenaan. Oleh yang demikian autoriti-autoriti yang dirujuk oleh pihak perayu mengenai keengganan pekerja-pekerja
G mematuhi arahan majikan (kes-kes Mahkamah Perusahaan *Goodyear Malaysia Bhd and National Union of Employees in Companies Manufacturing Rubber Products (Award No 63 of 1986)*, *Sato Amoy Construction (M) Sdn Bhd v T Sivagnanam (Award No 39 of 1984)*, dan *Transport Workers Union v Pahang Lin Siong Motor Co Ltd (Award No 128 of 1981)* dan pekerja-
H pekerja perlu mematuhi arahan majikan dan persoalkan kesahihannya di forum yang tertentu (kes *Pan Global Textiles Bhd, Pulau Pinang v Ang Beng Teik* [2002] 2 MLJ 27, di ms 39) tidak terpakai.

4 Penolong pengarah buruh telah gagal mengambil kira terma-terma dan syarat-syarat kontrak perkhidmatan antara perayu dan responden-responden.

I Alasan ini berasaskan kl 10, kontrak perkhidmatan yang ditandatangani oleh responden-responden. Ia mengenai hak perayu untuk menukar masa kerja mengikut shif. Isunya bukan pihak perayu tiada berhak menukar

'... masa kerja mengikut shif ...', tetapi cara menguatkuasakan penukaran itu ke atas pekerja-pekerja. Saya setuju dengan pandangan penolong pengarah buruh bahawa cara menguatkuasakan penukaran itu telah menimbulkan kekeliruan antara pekerja-pekerja, sepertimana telah dinyatakan sebelum ini. Dengan ringkasnya, dalam keadaan kes ini, pihak perayu sepatut memastikan bahawa arahan waktu makan tengah hari baru dimaklumkan secara jelas dan tepat supaya semua pekerja-pekerja faham dan tidak merasa ragu-ragu mengenai penguatkuasaannya. Apa yang berlaku ialah cara penguatkuasaan yang tergesa-gesa pada saat-saat terakhir sebelum cuti Sabtu dan Ahad. Oleh kerana terdapat bantahan daripada pekerja-pekerja dan keperluan 'feedback' oleh pihak perayu, satu masa yang munasabah bagi penguatkuasaan arahan tersebut amat mudah diberi untuk menarik perhatian pekerja kepada arahan baru itu. Sekiranya ia dilaksanakan sudah tentu kekeliruan sepertimana terdapat dalam kes ini tidak berlaku.

Berasaskan semua yang dinyatakan di sini saya dapati bahawa rayuan ini tidak ada merit. Perintah penolong pengarah buruh dikekalkan dan rayuan ini ditolak dengan kos.

Rayuan ditolak dengan kos.

Dilaporkan oleh Chew Phye Ken